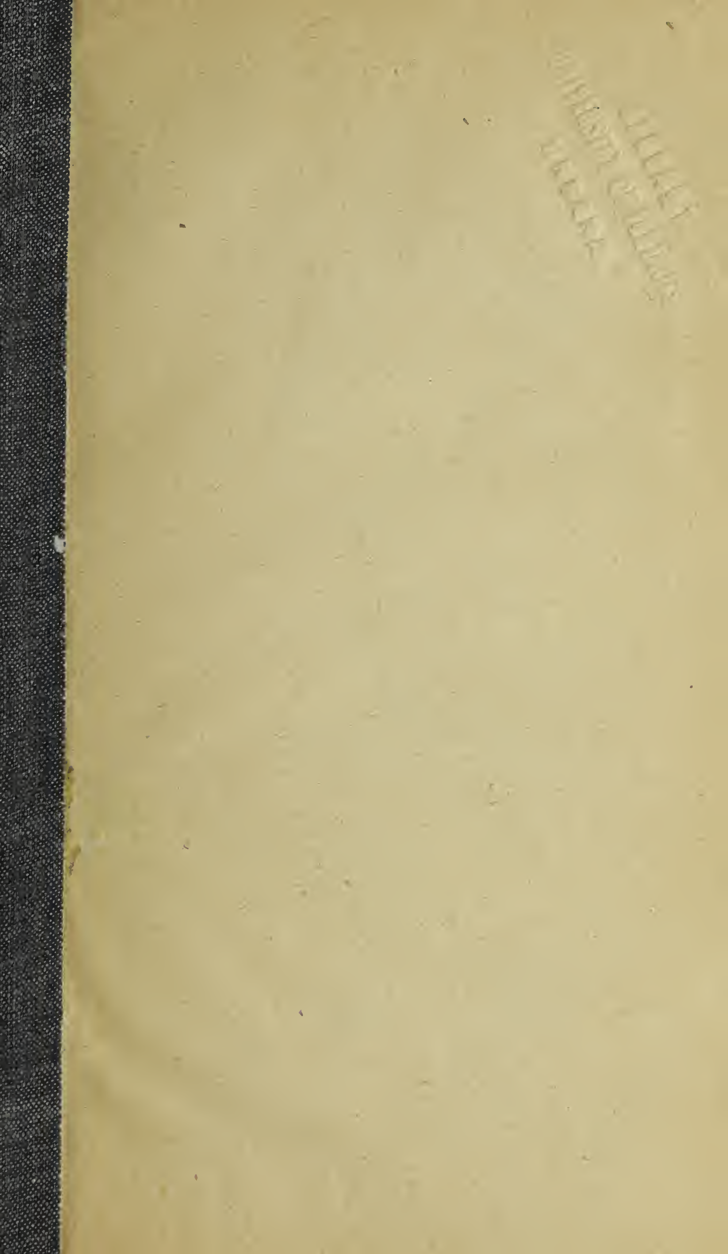
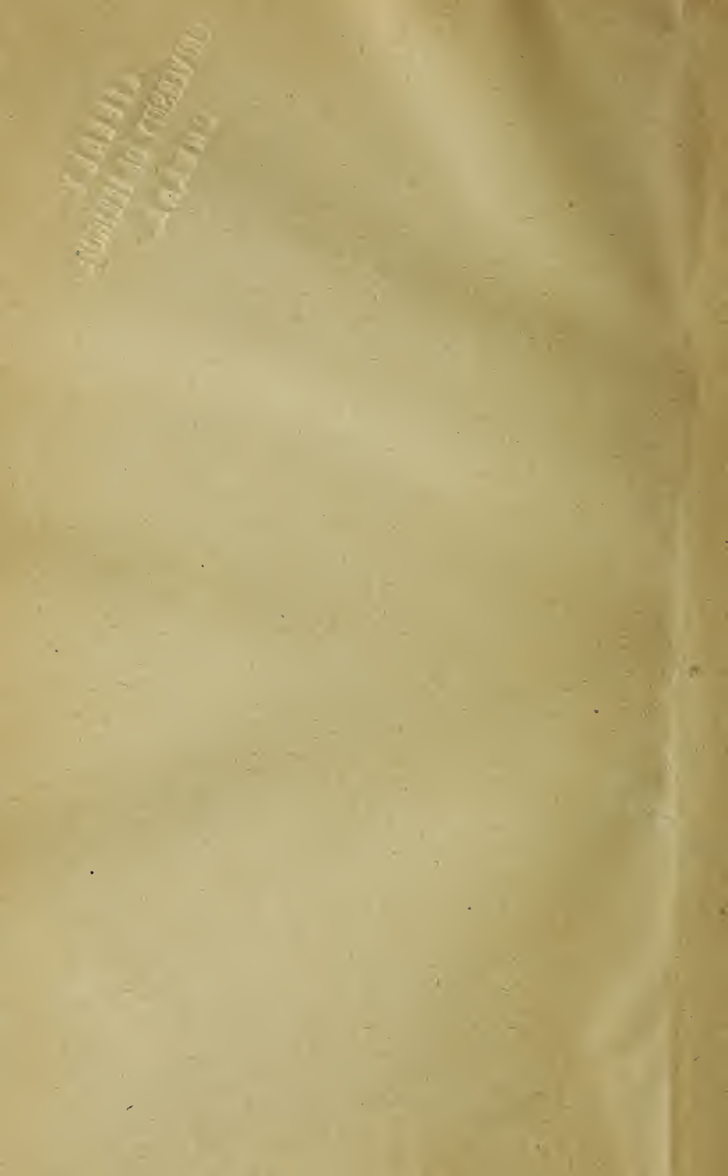




QUESTIONS DE SOCIOLOGIE

L'Organisation professionnelle et le Code du travail

Étude sur les Principes du Catholicisme social

PAR

Henri LORIN
Président de l'Union d'Études des Catholiques sociaux



PARIS
LIBRAIRIE BLOUD & Cie
4, RUE MADAME, 4
1907

MÊME COLLECTION

AZAMBUJA (Gabriel d'). — **La jeune Fille et l'Evolution moderne** *(361)*. . . . . 1 vol.
BELANGER (A.). — **Une Loi injuste oblige-t-elle en conscience ?** *(238)*. . . . . 1 vol.
BERTRAND (I.). — **La Franc-Maçonnerie, secte juive née du Talmud.** *Ses origines, son rôle politique et sa haine de l'Eglise* *(237)*. . . . . 1 vol.
BRUGERETTE (J.). — **La Déclaration des Droits de l'Homme et la Doctrine catholique** *(183)*. . . . . 1 vol.
CLÉMENT (H.). — **La Dépopulation en France : ses causes et ses remèdes,** *d'après les travaux les plus récents* *(254)*. . . . . 1 vol.
CALMES (Th.). — **L'Etat, sa nature et ses fonctions** *(241)*. . . . . 1 vol.
CETTY (H.). — **Les Socialistes allemands** *(326)* . . . . 1 vol.
— **La famille ouvrière** *(327)*. . . . . 1 vol.
DEVÈS (M.). — **Le Droit divin et la Souveraineté populaire** *(355)*. . . . . 1 vol.
DRILLON (P.). — **Les Droits et les Devoirs du père de famille** *(338)*. . . . . 1 vol.
— **La Jeunesse criminelle** *(350)*. . . . . 1 vol.
— **Le Rôle social de la Charité** *(377)*.. . . . . 1 vol.
DENAIS-DARNAYS (J.). — **Les Juifs en France avant et depuis la Révolution. Comment ils ont conquis l'Egalité** *(167)*. . . . . 1 vol.

ETUDES DE SOCIOLOGIE

GARRIGUET (L.). — I, II, **Questions sociales et Ecoles sociales** *(152-153)*. . . . . 2 vol.
— III, IV. — **La Propriété privée** *(154-155)*. . . . . . 2 vol.
— V. — **Le Salaire** *(264)* . . . . 1 vol.
— VI. — **Le Contrat de travail** *(292)*. . . . . 1 vol.
— VII. — **L'Association ouvrière** *(293)*. . . . . 1 vol.
— VIII. — **Capital et Capitalisme** *(304)*. . . . . 1 vol.
— IX. — **Production et Profit** *(358)*. . . . . 1 vol.
— X. — **Prêt, Intérêt, Usure** *(408)* . . . . 1 vol.
LEROY-BEAULIEU (Anatole), de l'Institut. — **Christianisme et Démocratie, Christianisme et Socialisme** *(370)*. 1 vol.
NAUDET (Abbé.). — **Premiers principes de Sociologie catholique** *(54)*. . . . . 1 vol.
RASTOUL (Amand), Archiviste paléographe. — *Une organisation socialiste chrétienne.* **Les Jésuites au Paraguay** *(420)*. . . . . 1 vol.
TOUSSAINT (A.). — **Collectivisme et Communisme devant la doctrine catholique.** Préface par MAX TURMAN *(171)* . . . . 1 vol.
VOGELSANG (Baron de.). — Extraits de ses œuvres, traduit de l'allemand. I. **Morale et économie sociales.** Préface de G. de Pascal *(359)*. . . . ., ... 1 vol.
— II. **Politique sociale.** Préface de G. de Pascal *(360)* 1 vol.

L'Encyclique Rerum novarum *de 1891, après avoir rappelé les principes de justice qui doivent présider à la réglementation des rapports économiques, indiqua formellement les deux moyens pratiques de réaliser ces principes dans le monde contemporain :*

1° L'organisation professionnelle ;

2° L'intervention législative de l'Etat.

Quels doivent être les principes de l'organisation professionnelle, quels doivent être, relativement à la question fondamentale du salariat, les principes de l'Etat interventionniste, rédacteur d'un code de travail, c'est ce qu'on s'est essayé à marquer dans ces deux chapitres, dont l'un date du lendemain même de l'Encyclique, et dont l'autre est tout récent.

H. L.

L'Organisation professionnelle et le Code du travail.

CHAPITRE PREMIER

Les Principes de l'Organisation professionnelle.

Comment l'interdépendance des hommes et l'existence du libre arbitre rendent une organisation nécessaire.

L'homme est un être actif, intelligent et libre qui se détermine par lui-même et ne fait un acte qu'après avoir eu le choix de le faire ou de ne pas le faire. Il est donc la cause de ses actions, mais, celles-ci une fois accomplies, il n'est pas maître de leurs conséquences. Ce n'est pas en son pouvoir de s'affranchir d'une seule des lois qui régissent le monde moral et le monde physique, ni de se soustraire aux responsabilités qu'elles déterminent. Il est un agent libre, mais non un souverain indépendant. C'est ainsi qu'il ne peut ni se passer ni s'isoler de ses semblables. Sa nature le destine à communiquer avec eux. L'absence des ressources naturelles et des qualités instinctives que possèdent les animaux lui en fait une nécessité, et la faculté spéciale dont il est doué, le langage, lui en donne l'aptitude. Le travail est pour lui l'unique moyen de tirer de son domaine

terrestre les choses utiles à la conservation de sa vie, et l'état social est la condition absolue de l'exercice de son activité. Ses actes extérieurs, dont les effets sont commandés par les lois physiques, modifiant fatalement le milieu où ils se produisent, il ne peut agir sans influer sur les circonstances dans lesquelles ont à agir ceux qui l'entourent. Ainsi les hommes ont naturellement besoin les uns des autres pour atteindre leur fin, et ils dépendent nécessairement les uns des autres par suite de la répercussion réciproque de leurs actes. Cette mutuelle relativité, connexe de celle qu'ils ont vis-à-vis du milieu physique, a le caractère d'une liaison entre les individus qui se trouvent particulièrement rapprochés par leur situation respective vis-à-vis du monde extérieur. Aucun être humain ne peut échapper à de tels rapprochements. La nature, qui en fixe les modes, lui laisse seulement la faculté d'en choisir les circonstances. Personne ne peut vivre sans le prochain, et agir indépendamment de lui.

Dans le monde physique où les forces ont une action constante, nécessaire, toujours identique à elle-même, l'ordre résulte de leur jeu naturel. L'intelligence, placée en dehors d'elles, qui les meut, harmonise leur mouvement et les fait concourir à un but commun. Il ne saurait en être de même pour les êtres humains qui, au lieu d'être mus par une loi fatale, sont régis par la loi morale à laquelle ils doivent obéir, mais qu'ils peuvent enfreindre. Les individus sont comme autant de forces distinctes qui obéissent à leurs

propres impulsions, ont leurs mouvements particuliers, sont susceptibles de varier à chaque instant de direction et d'intensité, mais que la nature fait agir toutes à la fois et réagir nécessairement les unes sur les autres. Si elles opèrent chacune à leur gré en s'ignorant entre elles, il est impossible que par le simple effet de leur jeu l'harmonie s'établisse dans l'ensemble de leurs actions simultanées et de leurs mutuelles répercussions ; et, sans harmonie, c'est le désordre, la lutte, la destruction réciproque.

Ainsi l'existence du libre arbitre empêche que la paix ne naisse spontanément au sein d'une collectivité humaine. Il faut que ce bien, condition absolue des autres, soit le but exprès de tous les individus groupés. Ce n'est que par une organisation qui les embrasse tous, qui coordonne leurs rapports en réglant d'après la loi morale leurs devoirs et droits respectifs, qui les unisse en faisceau pour résister aux causes étrangères de destruction, que la paix peut être établie, maintenue, perfectionnée : pour être parfaite, elle exige la réalisation d'un équilibre assurant également à chacun l'intégrité de sa personnalité, la sauvegarde de son activité et de son développement, la conservation de l'utilité que la vie sociale doit lui procurer pour atteindre sa fin.

Les individus entre qui s'opèrent, par suite de leurs rapports avec le monde extérieur, un rapprochement naturel et un groupement durable, se trouvent nécessairement dans un état de mutuelle dépendance : d'où pour eux le même besoin de la

paix et l'égal devoir de la vouloir comme leur bien commun. A cause du libre arbitre, elle ne peut se réaliser qu'au moyen d'une organisation expresse et fondée sur la loi morale. Ils ont donc tous la stricte obligation de se soumettre à cette organisation. Dieu en pose la fin et en impose la nécessité. Elle est à la fois la conséquence de la liberté individuelle et la condition de son exercice. De là vient qu'elle a un caractère obligatoire, quoiqu'elle ne soit qu'une œuvre humaine et ne puisse être adéquate à la volonté de chacun. Ainsi groupement naturel, relations nécessaires, organisation obligatoire avec la loi morale pour base et la paix pour but, c'est un enchaînement logique qui aboutit à la « société ».

Les lois, expression de l'organisation sociale, sont la garantie de la liberté individuelle. Si l'indépendance de chacun était de droit, elle se donnerait carrière jusqu'à ce qu'elle se heurtât contre celle d'autrui ; à ce point de contact, ce serait le plus fort qui ferait la loi au plus faible. La liberté, ainsi comprise pour un individu, serait la négation de la liberté pour les autres, chaque fois que les forces individuelles ne seraient pas parfaitement égales ; et c'est là toujours le cas lorsqu'il s'agit des forces humaines.

Un homme peut modifier les circonstances extérieures qui le relient à tel ou tel groupement naturel ; mais, celles-ci une fois déterminées, il est assujetti aux lois de la société constituée par l'organisation du groupement auquel il est rattaché.

Fondements philosophiques de l'idée d'association.

Toute organisation, comportant la subordination des volontés particulières à une règle unique, constitue une limitation qui circonscrit la sphère d'action de chacun, mais seulement pour la rendre inviolable en la plaçant sous la sauvegarde de tous. L'idée de société est liée à celle de limitation, comme l'idée de liberté à celle de causalité. Etre libre, c'est être cause de ses actions : ce n'est pas cesser d'être libre que d'en fixer soi-même les bornes. L'individu dont la vie sociale limite nécessairement le champ d'activité est donc en droit d'autant plus libre qu'il a davantage coopéré à cette limitation. Au point de vue social, le véritable et essentiel caractère de la liberté ne consiste pas dans l'absence de toute règle, ce qui serait la négation de l'ordre, mais dans la participation effective des individus à l'établissement des lois de la société dont ils font partie, lois qui doivent être conformes à la loi primordiale de l'activité humaine, à la loi morale.

Les hommes doivent trouver réalisées dans les sociétés auxquelles ils se rattachent les conditions nécessaires à la sauvegarde de tous et à la conservation d'un équilibre paisible qui permette à chacun de suivre sa voie et de tendre à sa fin. Quant aux utilités dont la détermination relève du jugement personnel et dont la production dépend de l'initiative privée, les individus peuvent, s'ils se proposent un même objectif,

accorder leurs volontés, mettre en commun leurs forces et combiner leurs efforts dans le but de profiter ensemble des résultats acquis. Le groupement ainsi formé ne peut subsister sans être organisé : mais comme il est le produit d'une convention volontaire et que, dans l'hypothèse d'un état de choses normal, son existence ou sa non-existence n'affecte pas l'ordre social, il n'y a pas de motif qui puisse donner à son organisation un caractère obligatoire. Elle doit être l'objet de l'adhésion explicite ou de la tacite acceptation de tous les intéressés. Unité active constituée en vertu d'un pacte librement consenti et en vue d'un avantage commun : telle est « l'association ».

Les deux termes de société et d'association ont dans la langue juridique la même acception et s'emploient indifféremment l'un pour l'autre. Mais on est fondé à en préciser le sens et à attribuer à chacun d'eux une signification spéciale, afin de pouvoir désigner sous des noms distincts deux collectivités tout à fait différentes d'origine, de forme et de but. Toutes les deux impliquent un groupement. Mais pour l'une c'est un fait naturel, la conséquence d'un besoin ou l'effet de la nécessité ; pour l'autre, c'est un acte volontaire, le produit d'un contrat. La première comporte une organisation obligatoire qui coordonne les activités individuelles en vue d'un équilibre garantissant également à chacune son déploiement et son développement distincts ; la seconde, une organisation libre qui compose les activités de

ses membres et en forme une résultante unique destinée à agir pour l'obtention d'un avantage déterminé, intéressant chacun d'eux directement.

L'intelligence des liens de société et l'esprit d'association se tiennent étroitement : ce sont deux fruits de la conception de l'homme concret, tel qu'il est dans la réalité, essentiellement actif et nécessairement en rapport avec autrui. Cette conception porte chacun à chercher dans l'action le développement de sa personnalité et à pratiquer l'initiative, à regarder les autres comme des semblables avec qui on échange des services et des égaux à traiter avec le respect qu'on leur demande. Bien différentes sont forcément les conséquences des doctrines basées sur la notion de l'homme abstrait, considéré séparément de la société, comme une monade isolée. Grâce à cette abstraction, l'être humain s'attribue les droits absolus et illimités d'un souverain : quand, tout imbu de cette idée, il se trouve en face de la réalité, le milieu social ne peut que lui sembler une entrave et autrui un obstacle à l'épanouissement de son individualité. Toute règle prend à ses yeux le caractère d'une atteinte à son indépendance native, d'une restriction de ses droits naturels. La logique l'entraîne à penser que l'idéal serait dans la suppression de toute règle et dans l'assujettissement d'autrui. Comment pourrait-il avoir foncièrement et pratiquement le respect d'autrui, comment se sentirait-il obligé envers une société, comment se lierait-il par une association ? La seule relation que son esprit soit apte à saisir, c'est la domina-

tion exercée ou subie. L'idée d'absolutisme rend les cerveaux réfractaires au sens pratique de la liberté.

Origine et raison d'être de l'organisation professionnelle.

Par suite de l'infinie variété des êtres humains, de la multiplicité des objectifs secondaires dans lesquels ils peuvent voir des moyens d'atteindre leur fin, de la diversité des arrangements qu'ils peuvent faire, les associations sont de genre très différent. Il n'en est pas de même pour les sociétés, dont l'origine est un rapprochement naturel né de circonstances extérieures.

Ainsi qu'une force est déterminée relativement à son milieu par son point d'application et sa direction, l'homme à l'égard du monde extérieur est caractérisé par deux traits, la position qu'il occupe et le travail auquel il s'applique. La communauté d'un de ces traits constitue un rapprochement qui entraîne un état de dépendance réciproque. Quand ce rapprochement a de la consistance et de la durée, il donne lieu à un groupement naturel. Il y en a un qui naît de la communauté de résidence, un second qui dérive de la communauté d'occupation. Le fait que des hommes appliquent leur travail personnel à une même production ou à une même opération d'utilité générale, en un mot qu'ils ont la même profession, peut être assimilé au fait qu'ils habi-

tent la même localité. Dans les deux cas, il s'établit des relations spéciales, il se crée des besoins similaires, il surgit des concurrences forcées, des connexions et des oppositions d'intérêt, tout un ensemble de rapports dont la coordination suivant un régime régulier est nécessaire pour procurer la sauvegarde à tous, et à chacun la faculté de poursuivre sa fin. Il appartient à chaque individu de choisir comme il l'entend son domicile et sa profession. Les nécessités d'ordre social l'obligent à se soumettre aux lois du pays où il élit domicile et à se plier aux règlements de la profession qu'il embrasse. Sa liberté de droit dans l'une ou dans l'autre de ces sociétés se mesure à l'étendue de la part qu'il prend à l'établissement de ces lois et de ces règlements.

Les sociétés basées sur les groupements territoriaux sont aujourd'hui constituées et fonctionnent régulièrement depuis la principale, l'Etat, jusqu'à la plus secondaire, la commune. Chaque homme a dans leur sein une position déterminée avec des obligations et des prérogatives nettement définies. Ce n'est point dire que ses droits y soient suffisamment sauvegardés et sa liberté assez étendue. Quant aux groupements professionnels, ils sont dans la plus complète anarchie : la conséquence logique du laisser-faire qui y est érigé en principe, c'est que la volonté du plus fort y fait loi. Actuellement le plus fort, c'est le plus riche. L'argent est maître, et contre sa toute-puissance le travailleur n'a aucune garantie de droit. Il est donc juste autant que

rationnel que le groupement naturel de tous ceux qui exercent une même profession soit reconnu, qu'il soit organisé, et que la société ainsi formée ait sa place dans les institutions. De la part du Pouvoir, ce ne sera que donner à des entités réelles l'expression légale qui leur manque et combler un trou de l'édifice social, ce qui rentre au premier chef dans sa mission.

L'organisation obligatoire des professions s'impose en droit comme en fait, au point de vue des exigences de la justice comme des nécessités du présent.

II

Il y a lieu maintenant de rechercher à quelles conditions doit satisfaire l'organisation professionnelle pour ne pas dévier du point de départ naturel qui est sa raison d'être, pour être à la fois compatible avec le régime économique actuel et propre à en permettre, à en faciliter même les justes et inévitables transformations ; enfin, pour remplir son but en remédiant aux maux qui la rendent indispensable.

Définition de la profession.

La société professionnelle a une origine naturelle et une raison d'être nécessaire : c'est le rapprochement spontané qu'amène entre des hommes le fait habituel de s'appliquer à un même

genre de travail. Cette cause de rapprochement n'existe qu'autant que les individus travaillent, qu'ils exercent leurs facultés intellectuelles ou corporelles : elle suppose une dépense d'effort personnel et non un simple placement d'argent, quelque nom qu'il puisse porter. La profession est donc l'ensemble de tous ceux qui, dans l'étendue d'un territoire déterminé, consacrent régulièrement leur activité à une même production ou opération utile : elle ne saurait embrasser ceux des détenteurs de capitaux dont le rôle se borne à mettre leurs fonds dans des entreprises sans y prendre directement la plus petite part.

Ainsi, tous les membres d'une profession doivent être des agissants ; mais les manifestations de leur activité sont susceptibles de grandes différences, qui proviennent de la nature ou de l'état actuel des choses, et dont il est absolument nécessaire de tenir compte.

L'organisation professionnelle et le régime économique actuel.

La production a deux facteurs, le travail et le capital, c'est-à-dire l'homme avec son activité, et la matière, objet ainsi qu'instrument de l'activité humaine. Dans la réalité, la production est le résultat de l'action de l'homme sur la matière, de l'emploi du capital par le travail. La fiction sociale est, de nos jours, l'opposé de la réalité : le régime économique en vigueur intervertit les rôles des deux facteurs, et, subordonnant l'homme à la

matière, met le travail à la solde, on peut même dire à la discrétion du capital. Les individus réduits à l'unique ressource de leur intelligence ou de leurs bras ne peuvent les employer qu'au service, au profit et au gré de ceux qui détiennent les forces naturelles, les matières premières et l'outillage. De là un antagonisme forcé entre l'employeur capitaliste, intéressé à tirer du travailleur le plus de travail possible en échange du moindre salaire, et le travailleur à qui il importe de donner le moins possible de sa force et de sa substance en retour de l'argent qu'il reçoit. Mais l'un et l'autre ont le besoin commun qu'un arrêt de la production ne tarisse pas la source des profits et des salaires. C'est le seul terrain de transaction que le régime laisse à ceux dont il fait des adversaires, et encore, en pratique, le rend-il peu solide. L'ouvrier, par suite de la précarité de sa situation et de l'absence d'une suffisante protection légale, est trop souvent obligé d'accepter des conditions qui ne lui donnent pas le sentiment d'un avantage direct à la prospérité de l'établissement où il est occupé, ni même à la vitalité de l'industrie à laquelle il est attaché.

Voilà les faits dont il faut partir : ce serait chercher à édifier sur le vide que de faire des plans d'organisation professionnelle impliquant l'existence d'une solidarité incompatible avec les conditions actuelles de la production. L'opposition d'intérêts entre employeurs et travailleurs, qui n'est pas un phénomène naturel, n'a cependant, de nos jours, rien d'accidentel ; c'est la conséquence

logique de tout le régime économique et social; aussi, tant que celui-ci durera, une organisation ne peut-elle avoir d'autre objectif immédiat que l'établissement des compromis nécessaires pour tempérer les suites de ce conflit inévitable, et la création des organes propres à les conclure. Il faut que dans tous ceux-ci les deux éléments adverses soient nettement distingués et mis sur un pied d'égalité, qu'ils soient séparément appelés à se décider, et que la même valeur soit attribuée à leurs décisions. Mais, tout en prenant pour base l'état de choses actuel, on doit se garder de le considérer comme normal et de l'immobiliser : les échafaudages que le présent réclame ne doivent pas être un obstacle à l'évolution.

Nécessité du referendum dans la société professionnelle.

Le principe fondamental de l'organisation professionnelle, le principe le plus conforme à la justice, en dehors duquel il ne peut y avoir au sein de la profession qu'une paix chancelante et une liberté factice, c'est que chacun de ses membres soit investi du droit effectif de connaître des conditions de son travail et du moyen efficace de participer à leur fixation.

Le pouvoir réglementaire ne saurait donc, dans la société professionnelle, être constitué sur le modèle de nos institutions politiques, d'après lesquelles, en réalité, il n'appartient pas au peuple, mais à des conseils qui, quoique élus, ne sont de fait nullement représentatifs. Le suffrage

universel, tel qu'il fonctionne, ne met pas le peuple en mesure de trancher directement les questions qui le touchent ; celui-ci se borne à élire les personnes chargées de les résoudre. Ce qui réduit la portée de ce droit et, dans le domaine législatif, enlève au vote de chacun toute valeur décisive, c'est que l'élu n'est pas lié à ses électeurs. Rien ne le contraint à suivre le programme sur lequel il a été nommé, sauf les préoccupations électorales, qu'il peut faire céder à d'autres considérations d'intérêt ou à d'autres vues d'avenir. Maître absolu de ses décisions, il n'en doit à personne un compte régulier ; c'est expressément un irresponsable. Ce qui fait qu'en somme l'électeur n'a que voix consultative pour la confection des lois. Elles peuvent ou non répondre à la volonté populaire, en être l'expression : elles n'en sont pas l'émanation. On proclame le peuple souverain, mais cette souveraineté, il ne l'a que par intervalles et ne l'exerce que pour y renoncer.

La vérité de la consultation populaire est même loin d'être garantie, et, dans le fait, les Chambres sont fort peu l'image du pays. Le vainqueur d'une lutte électorale n'est pas l'interprète certain de ceux qui lui ont donné leurs voix. Il n'y a pas deux hommes entre lesquels il y ait complète identité de vues, uniformité totale de volonté : comme la représentation implique l'accord, un individu n'est jamais susceptible d'être représenté par un autre pour toutes les questions à la fois : il ne peut avoir de représentant que sur des points précis et limités. Il est encore plus difficile que

plusieurs individus aient un même représentant, à moins qu'ils ne soient associés et qu'il ne s'agisse de ce qui rentre dans la sphère d'action de l'association, car ils sont alors comme les organes d'un même corps et constituent une unité active. Dans une société, dont les ressortissants ne coopèrent pas à la même fin, ont seulement leurs activités coordonnées en vue de l'équilibre et se trouvent souvent en opposition d'intérêts, plus multiples et plus divers sont ceux qui prennent part à une élection, plus vaste et plus indéterminée doit être la compétence attribuée à l'élu, plus variables de l'un à l'autre sont les motifs qui dirigent le choix, plus le vote de chacun est le résultat d'une série de compromis entre ces opinions sur différents objets, moins l'individu nommé peut passer pour être l'écho fidèle de son collège électoral, ou même seulement de la majorité qui l'a envoyé. Sa nomination est l'œuvre d'une mêlée d'éléments contradictoires qu'il importe de ménager. De là le vague des programmes, l'impuissance des assemblées et le contraste entre leurs décisions et l'opinion publique. Chacun vote et personne n'est représenté. Voilà comment est pratiqué le suffrage universel : loin de conduire, comme il le faudrait, à l'affirmation des volontés réellement libres et toujours agissantes, il aboutit à l'abdication périodique et forcée de souverainetés abstraites.

Pour qu'il n'en soit pas ainsi dans les sociétés professionnelles, il est nécessaire que le pouvoir réglementaire y appartienne à l'universalité de leurs membres. Le référendum s'impose, comme

le seul procédé pour mettre chacun en mesure de manifester sa volonté et de participer à l'établissement des règles de la vie sociale. D'après ce qui a été dit plus haut, ceux qui se rattachent à une profession par leur activité personnelle doivent seuls être considérés comme en faisant partie ; les deux éléments qui la composent doivent être inscrits sur deux listes distinctes et voter par groupes séparés.

Le droit d'initiative et de sanction se trouverait ainsi effectivement garanti à tous ; quant à l'élaboration des règlements, ce ne peut être utilement que l'œuvre d'un petit nombre d'hommes compétents. Comment seraient-ils choisis ? Il ne s'agit, remarquons-le bien, que de nommer un conseil qui jouerait dans la profession le rôle du Conseil d'Etat dans notre régime politique. Comme il constituerait non pas un pouvoir, mais un organe, l'une des objections faites plus haut contre le mode actuel d'élection par le suffrage universel ne porterait pas ; on pourrait donc appeler tous les ressortissants de la profession à élire les membres de ce conseil. Mais ne vaudrait-il pas mieux le composer des délégués des associations professionnelles existantes, en nombre proportionnel à leur importance ? Ils formeraient par leur réunion la représentation exacte de la partie organisée de la profession, et leurs résolutions seraient l'expression précise de ses vœux. Un tel système se formulerait ainsi: *l'initiative à chacun, la délibération aux associés, la sanction à tous*. Dans l'un et l'autre cas, les associations auraient

un rôle également actif. Dans le premier, il serait occulte : elles fonctionneraient comme des comités électoraux ; dans le second, il serait officiel et publiquement consacré : elles prendraient le caractère de véritables institutions.

Questions de détail.

Ici se place une difficulté ; que faire s'il n'y a pas d'associations professionnelles, ou s'il n'en existe que dans l'un des deux éléments, ouvrier ou patronal ? Là où cet inconvénient surgirait, il y aurait la ressource de l'élection par le suffrage universel ; ou encore le conseil pourrait être tiré au sort sur une liste bien arrêtée par le tribunal, d'après le procédé usité pour la composition du jury.

Tout cela rentre dans les questions d'application ; il en est d'autres plus graves et plus compliquées qui se rattachent à la détermination des collèges professionnels, tant au point de vue de la division du territoire qu'à celui de la distinction des professions. Elles ne peuvent se résoudre qu'après une étude complète du monde du travail, à l'aide de renseignements circonstanciés sur le nombre des entreprises et celui de leurs ouvriers, sur l'importance relative et la spécification des métiers, sur les associations professionnelles et leur fonctionnement. Comment, sans cela, reconnaître si une profession doit constituer un collège séparé ou être, au contraire, adjointe aux professions similaires, ainsi qu'il arrive souvent pour l'élection des conseils de

prud'hommes ? Comment fixer le ressort de chaque corps professionnel ? N'y aurait-il pas lieu tantôt de le limiter à une ville, tantôt de lui attribuer une circonscription plus étendue, etc. ? Les indications fournies par les faits pourront seules guider le législateur ; ce sont les formations spontanées, les associations existantes qui lui offriront les meilleurs exemples. Assurément, là se retrouvera l'arbitraire qui est inséparable de toute loi organique. A l'heure actuelle, n'y en a-t-il pas dans le découpage des circonscriptions, dans la proportion entre le chiffre des votants et celui des élus, dans le mode de scrutin, dans la fixation du quantum des électeurs auxquels est attribué le droit de représentation ? Ce qui importe, c'est qu'aucune mesure d'application ne soit en désaccord avec les principes reconnus nécessaires et ne fausse l'esprit général du plan de l'organisation professionnelle.

L'élection au suffrage universel est le procédé le plus conforme à cet esprit pour la désignation des hommes investis du pouvoir exécutif, c'est-à-dire chargés de veiller à l'exécution des règlements, de représenter la profession en justice, etc. Dans ce cas, en effet, ce que l'électeur affirme par son vote, ce n'est pas une conformité de vues avec celui qu'il choisit, c'est la confiance qu'il a dans son caractère et son aptitude. Bien entendu, les membres de ce conseil exécutif devraient être nommés moitié par l'élément patronal, moitié par l'élément ouvrier.

Quant au pouvoir judiciaire, c'est le seul qui

aujourd'hui existe en partie, sous la forme des conseils de prud'hommes ; il n'y a qu'à étendre cette institution à toutes les professions et à l'établir sur les points du territoire où elle fait encore défaut.

Les règlements professionnels et la concurrence.

La profession constitue une société au sein de laquelle peuvent se former des associations, mais elle n'est pas elle-même une association ; ses règlements, obligatoires pour tous ceux qui se rattachent à elle, doivent donc viser seulement l'équilibre, la justice et la paix ; ce qui, dans le cas particulier, revient à déterminer les limites dans lesquelles doit se renfermer la concurrence et hors desquelles disparaissent tous les bienfaits dont celle-ci est la condition. La concurrence, qui est le ressort de la vie professionnelle, est fille de l'initiative individuelle et des inégalités qui existent entre les hommes, résultant des institutions sociales, ou découlant naturellement de la diversité des volontés, des aptitudes et des mérites. Elle est essentiellement, comme le dit M. Ott, une lutte en vue d'un avantage que tous ne peuvent obtenir, et qu'un seul ou un petit nombre peut acquérir à l'exclusion d'autrui. Il s'agit donc de savoir dans quelles conditions une lutte pareille peut être conforme à la morale et utile au point de vue économique.

« D'abord, la vie et la subsistance des travailleurs ne doivent pas dépendre des résultats d'une lutte. Dans une bonne organisation économique,

tout travail utilement employé doit donner à vivre à son auteur. Si, comme il arrive aujourd'hui, les travailleurs sont obligés de se faire concurrence pour un misérable morceau de pain qui ne suffit pas à les nourrir, on peut dire que cette concurrence est odieuse, que la société qui la supporte méconnaît ses intérêts les plus précieux, qu'elle permet à quelques-uns de s'attribuer à eux seuls ce qui, par le travail, doit être assuré à tous : la conservation individuelle, la sécurité de la vie. Quand la concurrence s'établit sur un pareil terrain, elle ne peut aboutir qu'à des pertes pour la société, à des destructions d'hommes et de forces.

« Il est clair encore que la concurrence qui n'a pour but que de mettre aux mains des uns des biens que d'autres possèdent déjà, qui ne conclut qu'à déplacer des fortunes, sans rien ajouter au produit total de la société, qu'une telle concurrence est aussi funeste que la précédente. Il en est ainsi dans toutes les affaires où l'on ne peut gagner qu'à la condition que l'autre perde, c'est-à-dire dans toutes les opérations qui ne reposent que sur l'agiotage, dans le jeu sur les effets publics et les marchandises, dans le commerce de spéculation. Alors le prix à conquérir n'est pas un objet nouveau, qui n'ait pas encore de maître qui doive appartenir au plus habile et dont le vainqueur ne prive personne ; c'est un prix conquis déjà et qu'il faut arracher à celui qui l'a obtenu une première fois. Une telle concurrence est non seulement immorale : elle est désastreuse ;

elle consomme stérilement des efforts qui eussent pu être employés à une production utile ; elle enlève toute sécurité au travailleur.

« Enfin, que dirait-on d'un concours ou d'une course, où les conditions imposées aux concurrents ne seraient pas égales, où il serait permis pour triompher d'employer la fraude et la violence, où comme dans une mêlée la victoire n'appartiendrait pas au plus actif et au plus adroit, mais au plus fort et au moins honnête ? Personne, sans doute, n'admet que de tels procédés puissent être tolérés dans une société policée. Une concurrence pareille serait la barbarie et porterait également atteinte à la justice et à la sécurité publique, à l'intérêt de la société et à l'intérêt des travailleurs (1). »

Empêcher la concurrence d'avoir pour objet la subsistance nécessaire, pour but l'enrichissement des uns aux dépens des autres, pour moyens la fraude et la violence, voilà le but des règlements professionnels. Il est donc indispensable, en particulier, qu'ils déterminent un minimum de salaire et un maximum de durée de travail, fixent les jours de repos, sauvegardent l'hygiène des ateliers, assurent la protection morale ainsi que matérielle des femmes et des enfants, etc.

Ces droits des travailleurs sont des droits primordiaux, dont doit avoir cure le pouvoir public. A leur égard, l'autonomie de la société professionnelle n'est donc pas plus absolue vis-à-vis de l'Etat que celle de l'individu vis-à-vis de la

(1) Ott, *Traité d'économie sociale*, p. 253.

société. Le premier objet de ses règlements doit être de déterminer l'application pratique des principes généraux posés par les lois protectrices du travail et de donner un effet positif à leurs prescriptions, qui, par elles-mêmes, ne sauraient avoir qu'un caractère négatif. Le contrôle de l'Etat doit toujours s'exercer pour empêcher la violation des principes du droit public et les atteintes au bien général.

III

Quelques ébauches d'organisation professionnelle.

La réalité contemporaine nous offre maint exemple qui justifie les considérations théoriques précédentes, et en montre un commencement de traduction dans le domaine des faits accomplis.

Est-il permis de concevoir un système rattachant entre eux tous les membres d'une même profession et les englobant dans une organisation commune ? Assurément, puisque, sans sortir de notre pays, nous en trouvons un type en France, dans les gens de mer. Ils relèvent tous de l'*inscription maritime* et sont soumis, par le fait même de la profession qu'ils exercent, à une série de règles spéciales, portant sur le mode de leur rémunération, sur les conditions de leur engagement, et les rattachant obligatoirement à une caisse d'assurances. Mais cette organisation n'a

rien d'autonome ; elle dépend exclusivement du Pouvoir, elle est essentiellement bureaucratique : double vice contre lequel protestent, par la voie des Syndicats formés entre eux, un grand nombre d'intéressés. Les gens de mer nous donnent, en effet, non seulement un type d'organisation complète de la profession, mais aussi l'exemple du jeu d'associations libres au sein de cette profession. Des syndicats de pêcheurs, de capitaines au long cours et de matelots se sont établis sur nos côtes à la faveur de la loi de 1884 ; il s'est tenu, en février dernier, à Bordeaux un Congrès de leurs délégués, comparable à ce Conseil d'Etat que choisiraient les associations existantes ; et la méthode que nous avons exposée, pour trouver son application complète, ne supposerait plus que le *referendum*, à tous les gens de mer, des décisions prises par le Congrès.

Sur un autre terrain, ce dernier élément du système a trouvé sa réalisation. La grève des mineurs du Pas-de-Calais, dès 1891, fournit la démonstration topique. Le Syndicat des ouvriers avait proposé la cessation complète du travail. Il a soumis cette résolution au vote de tous les mineurs du bassin. Certes, en dehors des facilités officielles et du concours administratif, on ne saurait méconnaître les conditions particulièrement difficiles où pouvait fonctionner ce *referendum*. Il a cependant abouti, et la grève n'a éclaté que sur un vote favorable.

Ce que, d'autre part, nous avons dit de la formation des pouvoirs exécutif et réglementaire se

justifie, en Angleterre, par l'institution actuelle des *Trade-Unions*. Les élus de ces vastes affiliations ouvrières n'ont pas mission de trancher des questions professionnelles, mais seulement de surveiller l'exécution des décisions adoptées par toute l'association et de gérer ses intérêts.

Quelles leçons devons-nous tirer de ces faits? C'est qu'on n'est pas en droit de traiter de chimère un système dont la double caractéristique: « tout travailleur rattaché à une organisation publique et participant par voie de *referendum* à sa réglementation », se retrouve à l'état de fait accompli ou de tendances dans les exemples que nous avons fait passer sous les yeux du lecteur.

Sur le papier, tous les droits semblent sauvegardés. Mais il n'y a pas d'illusions à se faire. En supposant surmontées toutes les difficultés d'application, tranchées toutes les questions de détail que soulèverait la réalisation d'un tel projet, cette organisation ne donnerait pas au début tous les résultats désirés. Elle apporterait toutefois une grande lumière sur les données des problèmes à résoudre. On connaîtrait les besoins et les ressources du monde du travail, on saurait ce que veulent vraiment ouvriers et patrons. La logique ferait son œuvre, et le principe proclamé dans la loi que l'ouvrier n'est pas un instrument qu'un maître a le droit d'exploiter dans la mesure de son pouvoir, mais un collaborateur avec lequel un chef a le devoir de traiter suivant les exigences de la justice, aurait son contre-coup dans les

mœurs. Un premier pas serait fait dans le sens de l'évolution de l'avenir.

Jusqu'ici, dans notre pays, l'organisation politique ne tient compte que d'où sont les gens, l'organisation économique que de ce qu'ils ont ; le temps doit venir où celle-ci aura pour base et celle-là pour ressort important *ce qu'ils font*.

CHAPITRE II

Les principes d'un code du travail dans un régime de salariat.

I

Le fait du salariat.

Le Salariat, phénomène social où s'opère la jonction des deux facteurs de la production, le Capital et le Travail, est le rouage essentiel du régime économique moderne. Il suppose et implique, comme un fait généralisé, l'existence du prolétariat.

Dans notre civilisation, beaucoup d'hommes n'ont en propre que leurs facultés personnelles, sans le moyen de les mettre en œuvre. Cette mise en œuvre, qui doit et seule peut leur procurer des ressources, ne leur est possible qu'autant que des détenteurs des instruments et matériaux de production leur en fournissent les éléments. Réduits à attendre d'un travail régulier leur pain quotidien, ils ont du travail seulement au gré et au service des capitalistes, qui ne les engagent et ne les emploient qu'en vue de leur avantage propre.

Si donc le Salariat reste le seul moyen normal dont disposent les prolétaires pour obtenir une part des biens terrestres, l'existence, même matérielle, du plus grand nombre est à la discrétion de la volonté et à la merci de l'intérêt des capitalistes vis-à-vis de qui ils se trouvent en état de stricte dépendance.

Or, nos convictions catholiques nous dictent une double affirmation.

Bases des relations humaines selon la conception catholique.

Dieu, en créant les hommes à son image, doués d'une volonté raisonnable et libre, en instituant entre lui et chacun d'eux le même rapport de paternité, en les destinant à la vie sociale et en les faisant solidaires les uns des autres dans le déploiement de leurs activités, a fixé, comme principe fondamental de leurs relations réciproques, l'équivalence fraternelle et établi la nécessité, dans toute société humaine, d'une organisation et d'un pouvoir d'ordre, gardien de la justice.

But et mode d'emploi du domaine terrestre selon la conception catholique.

Dieu a donné en domaine indivis, à tous les hommes indistinctement, la terre, comme l'unique et universelle pourvoyeuse de leurs besoins matériels et, pour condition de son utilisation, leur a imposé le travail qui est ainsi cause efficiente de toute production. Le plan divin, exigeant dans les relations humaines un ordre régulier incompatible avec l'état d'indivision anarchique, comporte nécessairement une division des biens naturels avec attributions distinctes et déterminées, ainsi qu'une organisation de l'intervention laborieuse des hommes et de leur participation aux résultats de la production. De par Dieu incombe donc aux hommes le soin d'instituer des

régimes d'appropriation, de production et de répartition, avec la faculté d'en choisir les modalités, mais avec l'obligation, dans ces divers régimes, d'assurer la sauvegarde de l'équivalence fraternelle et le respect de la dignité afférente au travail humain comme à l'expression d'une activité consciente et volontaire, de conserver à la propriété privée le caractère relatif et le rôle social impliqué par ce qui est sa raison d'être et sa fin, le bien commun, et enfin de maintenir à l'objet de la donation providentielle son but essentiel et direct, l'entretien et le développement de la vie de tous.

Mission du pouvoir public.

Au sein de chaque groupe, c'est au pouvoir public de pourvoir à l'application et de veiller à l'observation de ces règles supérieures de justice et d'ordre social. Responsable des institutions en vigueur, si, par suite de leur jeu ou à cause de leur insuffisance, se produisent des dérogations à ces règles ou des déviations du but suprême de l'ordre économique, il a mission de rectifier ces déviations, de faire cesser ces dérogations ou d'en neutraliser les effets.

Le Salariat, nous l'avons dit, est la seule voie normale accessible actuellement aux prolétaires pour participer à la donation divine du domaine terrestre, et cette voie ne leur est ouverte que par la volonté des capitalistes qui disposent des emplois.

Droit à la vie.

Les prolétaires à qui le manque d'emploi ferme

cette voie ont alors droit à ce que, par un autre procédé, l'organisation sociale leur assure une participation à la donation providentielle, car l'universalité de la destination de cette donation est tellement fixée dans le plan du Créateur, le droit primordial de chaque être humain à la subsistance est tellement absolu qu'un individu en cas d'extrême nécessité peut rétablir lui-même la justice violée à son égard et réintégrer le vouloir divin primitif, en prenant, à l'encontre du régime établi de propriété, ce qui lui est immédiatement indispensable. Cet acte, qui dans toute autre circonstance, devrait être qualifié vol, n'est dans ce cas que l'exercice d'un droit ; le désordre qui s'en suit ne doit pas être imputé à la charge de son auteur, mais à celle du régime établi dont il révèle la défectuosité.

Gardien de la justice et institué, en outre, pour prévenir les désordres d'un état de choses dans lequel l'individu se ferait lui-même justice, le pouvoir public doit donc prendre les mesures, directes et indirectes, propres à assurer, à ceux qui n'en ont pas d'autres, les ressources de la bienfaisance.

Ce n'est pas ici le lieu de rechercher quelles pourraient être ces mesures.

Rôle « complémentaire » de la bienfaisance.

Mais il importe de reconnaître le rôle nécessaire de la bienfaisance et d'en préciser la portée. Son intervention est indispensable pour adoucir et élargir le jeu des ressorts de la vie collective, pour suppléer aux lacunes et insuffisances inévitables

des organismes normaux, dont le fonctionnement ne peut être réglé qu'en vue des types ordinaires et courants des divers éléments du corps social et en vue des modes habituels de leurs relations, pour parer enfin aux cas exceptionnels et imprévus ; par contre, elle ne doit point s'exercer pour remplir la place assignée au travail dans le plan divin. Ce n'est pas à elle de fournir d'une façon régulière et permanente aux besoins de la masse. L'aumône ne doit point être admise comme substitut ou complément normal du salaire ; l'atténuation qu'elle peut apporter à la gêne des travailleurs n'efface pas les injustices qu'entraîne fatalement la liberté absolue du contrat de travail.

Notre but est d'étudier le procédé selon lequel s'effectue actuellement la production économique et de chercher à quelles conditions ce procédé répond à la conception chrétienne de la justice.

Mode « normal » d'obtention des biens matériels : le Salariat constitue un rapport de subordination.

Les matériaux et instruments de production ne peuvent être utilisés sans le concours de la main-d'œuvre humaine. Leurs détenteurs, les capitalistes, ont pour seul mobile, pour seul guide, pour seule mesure dans l'utilisation de ces biens, leur intérêt propre, et les travailleurs aptes à fournir la main-d'œuvre ont dans cette prestation leur unique gagne-pain. C'est le Salariat qui fait la jonction des deux facteurs de la production ; la

relation qu'il établit entre capitaliste et travailleur est *un rapport de subordination*, un rapport d'employeur à employé ; le premier, moyennant une rémunération fixée, dispose du travail du second, sous une forme et suivant des conditions déterminées.

L'apport du salarié n'est donc pas le résultat de son travail incorporé dans un objet, fixé et matérialisé dans une œuvre, en un mot une chose venant de lui mais détachée de lui ; c'est, sous quelque mode que ce soit, l'exercice même de son activité, le déploiement de ses facultés.

La « personne humaine » intervient dans l'apport du salarié.

Or la personne humaine est indivisible ; elle entre entière dans chacune de ses actions avec sa constitution physique pour qui tout effort amène une déperdition de forces réparable seulement par un repos proportionné, avec sa nature morale qui implique des devoirs générateurs de fonctions, avec sa qualité d'auteur conscient et volontaire de ses actes. La *personne même* du salarié se trouve donc engagée dans son apport. Les conditions dans lesquelles il fait cet apport intéressent par suite directement et immédiatement, *l'intégrité* de son individualité physique et de sa personnalité morale. La somme d'efforts qu'il doit fournir influe sur l'état de sa santé et de sa vitalité. La possibilité pour lui de prendre le repos utile et de vaquer aux occupations que comportent ses devoirs personnels et sociaux, dépend de l'étendue de temps prise par les exigences de son emploi.

La « personne humaine » est donc intéressée dans la rémunération du salarié.

En retour de son apport, le salarié reçoit une rémunération matérielle, un salaire, qui a ainsi pour raison d'être de former la compensation d'activité d'un agent humain ; or, le propre de l'agent humain c'est d'agir consciemment et librement, partant d'être l'auteur conscient et volontaire de ses actes, la cause efficiente de leurs résultats ; dès lors ceux-ci, en vertu du principe que l'effet suit la cause, doivent lui être rapportés. Le rôle essentiel du salaire est donc de représenter l'effet de la causalité afférente au travailleur, en raison de l'intervention immédiate et directe de sa personne, dans les opérations auxquelles il est employé.

D'autre part le travail est l'unique gagne-pain du salarié ; sa rémunération a comme première fin de lui procurer les ressources indispensables et de réaliser ainsi la participation, à laquelle le seul fait de son existence lui donne droit, dans la donation providentielle.

Le salaire affecte donc un caractère de nécessité tiré de la fin à laquelle il répond, le maintien de la vie de l'homme, tel que l'exigent les besoins essentiels résultant de la constitution de l'être physique, les charges obligatoires résultant des devoirs de l'être moral et social.

Ce double ordre de considérations relatives à la nature spéciale de l'apport du salarié, ainsi qu'au caractère distinctif et à la fin nécessaire de sa

rémunération, prouvent qu'en ce qui le touche, dans la fixation des conditions du labeur et de la quotité du salaire, la personne humaine même est en jeu, que son existence physique, sa dignité morale, son rôle social sont en question aussi bien que sa qualité d'agent libre.

Le salaire idéal représenterait adéquatement l'effet de la causalité afférente au salarié.

La justice absolue exigerait que le salaire, répondant complètement à sa raison d'être, représentât adéquatement l'effet de la causalité afférente au salarié dans les opérations de son emploi. Or, cette causalité ne peut être l'objet d'une détermination rigoureuse d'après des critères objectifs.

L'agent humain ne crée pas ; son rôle dans la production se borne à agir sur des matériaux naturels, créés par Dieu, et à y ajouter, par des modifications appropriées, la forme apte à les rendre immédiatement utilisables.

Tout produit se compose donc d'un élément matériel, don gratuit du Créateur divin, d'un élément formel, œuvre d'auteur humain. Ces deux éléments sont inséparables et, dans la causalité totale du produit, il n'est pas possible de faire le départ de l'intervention humaine. L'activité de l'homme, par suite, n'est pas susceptible de mesure directe et absolue.

L'effet de la causalité humaine ne peut se déterminer « objectivement ».

Un effort humain peut être comparé à un autre

effort humain de même nature et mesuré relativement à lui dans des conditions qui ne sont pas essentiellement arbitraires, si celui-ci, d'intensité, de qualité et de durée spécifiées, est pris pour unité ; mais des efforts de nature différente manquant de terme commun de comparaison ne sont point commensurables ; le rapport entre leurs efficacités respectives ne peut être objectivement déterminé.

La fixation des salaires se fait par voie « d'estimation ».

Dès lors, quand une opération collective réunit des concours hétérogènes, c'est uniquement par voie d'estimation et d'après des bases entièrement conventionnelles que peut être réglée la répartition du produit entre les divers participants. Que par surcroît ceux-ci ne soient pas tous sur le même pied et qu'une modalité spéciale de paiement soit appliquée à une catégorie d'entre eux, la difrence qui en résulte à leur profit ou à leur détriment appelle une compensation qui, elle aussi, est question de pure appréciation. Tel est le cas de l'avantage que constitue pour le salarié le fait d'être payé par versements rapprochés et réguliers, antérieurs à la liquidation des opérations auxquelles il concourt et indépendants des fluctuations courantes de l'entreprise.

La détermination des salaires est donc du ressort exclusif de la volonté humaine ; c'est à elle qu'incombent le soin et la responsabilité de leur fixation.

Premier principe de cette estimation :
le respect absolu de la causalité.

Le premier principe de cette fixation, si on vise le salaire parfait, doit être le respect absolu de la causalité afférente au salarié, en tant qu'agent humain. Mais ce principe ne peut trouver son application sous le régime économique actuel que domine la conception individualiste et absolutiste de la propriété privée, et qui comporte une répartition des produits basée sur l'attribution d'un prélèvement fixe au capital, détaché de tout travail, dégagé de tout risque, séparé ainsi entièrement de la personne humaine, en un mot de la matière inerte. De plus, en fait, par suite de la prépondérance économique des capitalistes, l'application de ce principe serait à leur entière discrétion et les modalités en seraient livrées à leur arbitraire. Pût-on arriver à le faire reconnaître et proclamer par le droit écrit, il risquerait, pour un double motif, de rester lettre morte.

Tout ce que l'on peut, en l'état présent des choses, demander dans cet ordre d'idées aux pouvoirs publics, c'est de faire le nécessaire pour que des organisations fortes mettent les ouvriers en mesure d'affirmer efficacement leur volonté, et d'obtenir, par voie d'entente avec les employeurs, une participation légitime à la prospérité des industries auxquelles ils sont attachés.

Second principe, plus efficacement applicable ;
le respect de la finalité du salaire.

Si, des deux considérations qui doivent diriger la fixation du salaire, celle de la causalité inhé-

rente à l'activité humaine et celle de la finalité du salaire, il y a lieu d'ajourner le recours à la première, qui ne saurait avoir dans les conditions actuelles que la portée d'une manifestation théorique et verbale, il est en revanche de notre devoir de réclamer le respect absolu de la seconde, sans lequel la vie d'un grand nombre d'hommes est compromise.

Remarquons que c'est à une vie humaine et non à une existence animale qu'a droit le salarié. Tenir compte à son égard seulement de la subsistance corporelle, de la conservation des forces et de la santé physiques, des nécessités matérielles, des besoins purement individuels, et s'abstenir de prendre en considération tout ce que comporte sa qualité d'être raisonnable, libre et social, ce serait pratiquement le traiter non en homme mais en brute.

Salaire « vital ».

Le droit primordial et inviolable de l'être humain à vivre d'une vie humaine commande de tenir compte du but essentiel et de la destination directe de la rémunération qui constitue l'unique ressource du salarié. Il y a là une règle objective et certaine, sinon précise et invariable, déterminant ce que cette rémunération doit *au moins* comporter ; toutes les circonstances étant normales, elle doit être *suffisante* pour lui procurer le moyen de *vivre sobrement et honnêtement*, c'est-à-dire de pourvoir aux nécessités de sa subsistance et de remplir les charges que lui

imposent ses devoirs envers Dieu et le prochain. Cette rémunération minima correspondante aux exigences d'une vie conforme à la dignité de l'homme est, à proprement parler, le *salaire vital*.

En vertu des principes supérieurs de la loi divine, la justice veut que la vie humaine ne soit, chez le salarié, ni altérée par l'étendue, la forme ou les circonstances de son apport, ni compromise par suite de l'insuffisance de sa rémunération. La justice exige donc que les conditions d'apport et de rémunération strictement nécessaire pour sauvegarder l'intégrité de la vie humaine chez le salarié soient des *limites* rigoureusement respectées dans tout contrat de travail.

L'observation de cette règle fondamentale relative aux conditions limitées du salariat importe non moins à l'ordre, à l'intérêt public, qu'au respect de la justice dans les contrats. Le bon fonctionnement de la société demande que le travail professionnel de ses membres leur laisse la possibilité de vaquer à leurs occupations familiales et civiques. L'intérêt de la société, qui doit avec les ressources communes pourvoir par la voie de la bienfaisance aux besoins des nécessiteux, demande que le travail professionnel procure aux salariés le moyen de vivre sans l'appoint d'un secours étranger qui serait à la charge de tous.

Les conditions limites du travail salarié « relèvent du droit public ».

La fixation des *conditions limites* du travail

salarié dépasse donc la sphère des contrats individuels et relève du *droit public*. Car la mission de sauvegarder les règles de la justice, le bien commun et l'intérêt général, appartient aux pouvoirs publics.

Le droit de tout homme à vivre d'une vie humaine légitime et requiert l'intervention des pouvoirs publics entre salariés et capitalistes ; et la situation de fait qui la nécessite, l'état de dépendance économique dans lequel se trouvent les prolétaires, dicte la forme et la mesure de cette intervention.

L'idée d'équivalence fraternelle au nom de laquelle ces réformes nous paraissent nécessaires et s'imposent à nos efforts, ne vient ni de l'étude de la nature, ni du spectacle du monde physique ou de la mêlée humaine. La vie est source constante de diversification et d'inégalité. Parmi les êtres humains il n'y en a pas deux qui soient identiques. De l'un à l'autre diffèrent les facultés intellectuelles et corporelles, les besoins et les désirs qu'ils apportent en naissant, les milieux où ils vivent, les attitudes de plasticité ou d'énergie qu'ils ont à l'égard de ces milieux. L'exercice du libre arbitre est entre eux un facteur puissant et continu de différentiation ; ils emploient diversement leur activité, développent inégalement leurs forces; les actions et réactions auxquelles donnent lieu leurs relations mutuelles, les modifications qu'elles déterminent dans leurs personnalités respectives et leurs positions réciproques sont variées à l'infini. Mais de même qu'un être humain

n'est pleinement homme qu'à condition de réaliser, par l'application des principes chrétiens, la maîtrise de soi, une société d'hommes n'est vraiment humaine qu'à la condition de s'organiser expressément en conformité des *règles chrétiennes* de la justice, pour que de ces inégalités, de ces différences, de ces dissemblances naturelles et adventices, en tout cas inévitables, ne résulte, à l'égard de personne, d'atteinte à la dignité d'enfant de Dieu dont tous les hommes sont également investis, pour que le respect des droits essentiels et des devoirs primordiaux impliqués par cette dignité soit égal vis-à-vis de tous, pour que l'équivalence fraternelle soit garantie dans tous les rapports individuels, enfin pour que l'infériorité économique des prolétaires ne les réduise pas à subir, de la part des capitalistes, un joug presque servile.

La justice exige donc, outre les mesures législatives qui limitent et contiennent la toute-puissance des capitalistes, des institutions susceptibles de procurer aux travailleurs le moyen d'intervenir efficacement dans la fixation des conditions de leur travail et de débattre celles-ci avec les employeurs sur un pied d'égalité effective.

Ainsi l'intervention des pouvoirs publics doit s'exercer par un ensemble de lois et d'institutions destinées à garantir l'intégrité de la vie des salariés et à neutraliser, grâce à l'action de la contrainte légale, les effets de la prépondérance capitaliste, pour réaliser l'émancipation des ouvriers et leur assurer une véritable autonomie.

II

Motifs qui nécessitent une limitation de la durée du travail

Dans le contrat de travail, nous l'avons vu, le salarié engage son activité propre, c'est-à-dire la somme des forces vivantes qui produisent et multiplient la richesse. La justice veut que ce contractant ne coure pas d'autres risques que les risques ordinaires de fatigue et d'usure inhérents à toute existence laborieuse.

Les circonstances et les conditions dans lesquelles l'ouvrier est appelé à verser son apport de travail ne doivent donc pas être préjudiciables à ce qu'on pourrait appeler son capital inaliénable représenté par sa personne morale, aussi bien que par son organisme physique. En conséquence, obligation doit être faite à l'autre partie contractante, à l'employeur, de ne pas assujettir l'employé à des conditions de mode, de milieu et de temps capables de ruiner, dans un délai arbitraire et inique, sa santé corporelle, sa vigueur intellectuelle et sa robustesse morale.

1° *Motifs physiques.*

En premier lieu, le mécanisme du travail ne doit pas être meurtrier et établi de façon à ce qu'il puisse être une menace perpétuelle, ostensible ou sournoise, une cause subite ou lente de mort ou de dépérissement moral suspendue sur la vie de celui qui en assure le fonctionnement.

Et l'on ne saurait admettre, ni en principe, ni en fait, qu'une somme d'argent, quelque élevée qu'elle soit — en l'occurrence, cruelle duperie qui met à l'encan la sécurité de l'ouvrier — puisse normalement être considérée comme une compensation autorisée, un dédommagement suffisant faisant contrepoids à la nocivité radicale de certaines matières premières, au péril que présente la manipulation de certains outillages.

2° *Motifs moraux.*

En outre, le milieu dans lequel l'ouvrier effectue son travail doit répondre aux conditions requises par les prescriptions ordinaires d'une bonne hygiène et être organisé de manière à sauvegarder la santé morale de tous ceux qui sont obligés de vivre dans l'atmosphère de l'atelier. Le fait du travail en commun crée, dans ces deux ordres d'idées, des obligations qui deviennent plus impérieuses à mesure que s'accroît la population de l'usine, et plus il importe alors qu'elle soit à l'abri de la contamination et aussi de la corruption qui guette les hommes groupés par masse. La salubrité morale, en effet, intéresse le travailleur au même degré que la pureté de l'air qu'il respire.

3° *Motifs sociaux.*

Une troisième condition s'impose au travail organisé selon les règles de la justice et fait dépendre sa durée quotidienne des nécessités physiques et des obligations sociales auxquelles est soumis l'employé. Ainsi, la force corporelle

constituant pour le travailleur un capital de réserve qui doit normalement s'accroître jusqu'à un certain âge, l'enfant doit en conséquence avoir la possibilité de développer cette force pour lui demander un jour son maximum de rendement ; l'homme adulte ayant le devoir de la conserver plus longtemps et dans le meilleur état possible, la faculté doit lui être laissée de pouvoir se reposer tout le temps nécessaire pour la restaurer.

Des conditions d'un autre ordre interviennent encore, susceptibles de motiver une limitation de la durée du travail. Puisque l'employé, aussi bien que l'employeur, a des devoirs religieux, familiaux, civiques, il a droit au temps nécessaire pour s'en acquitter.

Il doit donc lui être laissé la possibilité de pratiquer sa religion, en vertu de son droit à la vie, à la vie morale comme à la vie physique. Il doit avoir le temps de pourvoir aux besoins intellectuels et moraux de la famille qu'il a fondée. Ses devoirs de père ne se bornent pas à assurer aux siens la vie matérielle immédiate ; il doit mettre les êtres issus de lui en état de remplir utilement le rôle actif qui incombe à tout adulte et leur procurer, dans ce but, le degré de culture nécessaire pour être au niveau général de leur temps, de leur pays et de leur milieu. L'existence d'institutions officielles ou libres destinées à leur distribuer l'instruction requise ne le décharge pas du soin de faire l'éducation de ceux qui sont appelés à perpétuer sa race, de leur inculquer lentement et patiemment le sens de la vie de famille.

Les enfants ont vis-à-vis de leurs parents les droits consécutifs aux obligations de ceux-ci envers eux-mêmes ; la puissance publique a donc mission d'intervenir pour que l'assujettissement des enfants à un travail prématuré pendant l'âge scolaire ne rende pas impossible l'accomplissement de ces obligations ; et ils doivent avoir le loisir et la possibilité de fréquenter l'école, le temps indispensable pour acquérir l'instruction ordinaire.

4° *Motifs civiques.*

Le caractère et la dignité de citoyens doivent aussi être respectés chez le salarié ; les devoirs civiques de chacun sont d'autant plus nombreux et importants que la nation est plus démocratiquement organisée. Dès lors, un régime économique établi en harmonie, et non pas en contradiction, avec le régime politique doit prévoir et fixer les moyens de laisser au travailleur le temps voulu pour s'acquitter de cette catégorie de devoirs.

En particulier, de nos jours, chaque adulte a comme première dette sociale l'obligation de faire une ou plusieurs années de service militaire. Il est donc juste que le régime économique dans lequel il vit tienne compte de cette obligation pour parer au moins à quelques-unes de ses conséquences, que des mesures, par exemple, soient prises pour procurer du travail au soldat libéré qui n'a plus d'ordinaire sa place à l'atelier quitté lors du départ pour la classe ou pour une période d'instruction.

Chaque citoyen a encore des droits politiques qu'il doit pouvoir faire valoir en connaissance de cause; vivant dans une démocratie, il est intéressé au bon fonctionnement du régime, non seulement en vertu de la quote-part des droits qu'il détient et qu'il doit exercer sous peine d'abdication, mais encore en raison de la répercussion constante des affaires politiques sur les affaires économiques. Or, l'éducation politique exige d'abord, tout comme la culture intellectuelle, du temps pour l'apprentissage et ensuite des loisirs périodiques pour pouvoir mettre en œuvre les connaissances acquises. Le travailleur doit donc avoir la faculté de s'instruire un peu chaque jour de ses devoirs politiques par les moyens dont il dispose, conférences, lectures, comités, associations, etc.

En un mot, l'employé aussi bien que l'employeur doit avoir le temps de vaquer aux affaires publiques, de jouer son rôle dans la cité politique.

La cité professionnelle crée encore des obligations auxquelles le travailleur doit avoir le temps de faire face, s'il en veut assurer la bonne organisation et maintenir le fonctionnement normal. C'est ainsi qu'il doit avoir le temps d'étudier et de discuter, pour les améliorer, les conditions matérielles et morales du travail, de fonder et de faire vivre des syndicats, des associations professionnelles ou d'assistance mutuelle.

5° *Motifs spéciaux tirés de la répercussion du régime économique sur la vie familiale.*

Les motifs légitimes de la limitation de la

durée du travail varient donc avec les différences d'organisation politique et professionnelle. C'est ainsi qu'il faudra, dans cette fixation, faire grand cas des répercussions du régime économique sur la vie familiale. La famille étant la cellule élémentaire et constitutive de la société, sa bonne conservation est de nécessité primordiale. Si donc la femme, la mère de famille, est obligée de travailler hors de chez elle, si elle ne peut rester la gardienne permanente du foyer, si, en un mot, le travail féminin devient la loi générale d'un temps et d'un pays, il est évident qu'un travail professionnel trop prolongé, en écartant trop longtemps l'homme et la femme du foyer, entraînera peu à peu sa ruine.

Il n'est pas naturel, en effet, que le régime du travail ne laisse plus de place à la vie de famille, que le mari et la femme, retenus chacun de leur côté hors de chez eux par un labeur prolongé, se retrouvent seulement quand vient le soir, accablés de fatigue et de sommeil, et que le foyer domestique ne soit plus pour eux qu'un gîte où dormir ; il est antisocial que l'enfant soit mis au monde pour être abandonné à lui-même, ou confié à ceux qui ne sont pas directement responsables de sa culture morale.

On peut faire valoir, en faveur de la réduction des heures du travail professionnel, une dernière considération qui relève de l'intérêt général plutôt que du principe de la dignité de l'homme et de son droit à la vie ; elle aurait pour conséquence de permettre à un plus grand nombre d'ouvriers de travailler.

Comment les complications du problème imposent l'institution de règlements professionnels et l'acheminement vers une entente internationale.

Certes, le problème est compliqué, étant donné l'infinie variabilité de profession à profession et les répercussions du travail sur le physique et le moral du salarié ; et la solution devient plus délicate et plus complexe, selon que dans une même profession le travail féminin s'effectue en concurrence et côte à côte avec le travail masculin. Les limites fixées pour la durée du travail quotidien, toutes inspirées par le même esprit, doivent conserver l'élasticité nécessaire pour concorder avec les exigences de la réalité. Dès lors, cette limitation qui, au point de départ, relève de l'initiative de l'Etat, dépasse bientôt sa compétence. Le législateur doit poser le principe et les règles générales de la limitation ; mais, s'il la veut conforme aux données de l'expérience professionnelle et en harmonie avec les besoins qui naissent des diversités de lieu, il doit déléguer à des corps professionnels et locaux le soin de fixer les modalités d'application de ce principe et de ces règles.

Etant donné encore le développement international de la vie économique et de l'intensité de la concurrence entre les différents pays, l'établissement d'une législation nationale, en modifiant les conditions de la production, peut

avoir des répercussions économiques et sociales fâcheuses pour le pays précurseur. La prévision des difficultés de cet ordre a fait sentir la nécessité d'une entente internationale, pour faciliter et assurer d'une façon efficace la protection légale des travailleurs.

III

Caractère essentiel du Salariat.

L'apport du salarié est constitué par un déploiement de son activité ; sa personne même se trouve par suite engagée dans son apport. Il en résulte que le seul fait de la participation d'un salarié à une opération donne à celle-ci le caractère d'une œuvre collective entre l'employeur et lui.

Or, comme tous les hommes, investis de l'égale dignité d'agents conscients et volontaires, ont un égal droit à ce que la causalité de leurs actes leur soit attribuée et à ce que les effets leur en soient rapportés, quand des hommes appliquent, à quelque titre que ce soit, leur activité à une même opération, le seul fait d'opérer ainsi collectivement, de collaborer, établit entre eux un *lien infrangible d'association,* supérieur à toute convention.

Conception actuelle du Salariat.

Le rapport entre employeur et salarié a donc essentiellement le caractère d'une *association de personnes,* dont la moindre altération entraînerait pour le salarié une atteinte à sa dignité d'agent

humain. Ce caractère demande à être strictement sauvegardé dans l'application des deux pratiques qui sont les traits spécifiques du Salariat: la subordination professionnelle du salarié à l'employeur, le paiement du salaire par versements réguliers, rapprochés, antérieurs à la liquidation des opérations et indépendants des fluctuations courantes de l'entreprise.

Il n'en est pas ainsi aujourd'hui : la fixation du salaire se fait suivant un procédé dans lequel le salarié se trouve traité, non en collaborateur, mais en moteur animé. Sa rétribution s'établit d'une façon directe en valeur absolue et ne se détermine point par rapport au résultat des opérations auxquelles il concourt d'après la proportion de son intervention.

Le travail humain est regardé comme ayant son ordre de grandeur propre qui se mesure au temps employé ou à la tâche accomplie ; à l'unité choisie pour base de cette mesure, un prix conventionnel est imputé. Le salariat actuel fait du travailleur le vendeur d'une sorte de marchandise appelée main-d'œuvre. Comme c'est d'après la forme de la main-d'œuvre que s'opère dans le monde du travail la classification professionnelle, tous les salariés appartenant à une même profession se trouvent au même titre vendeurs de la même marchandise.

Si cette conception, qui fait de la main-d'œuvre une marchandise et n'attribue à l'activité du travailleur qu'un rôle instrumental, méconnaît le caractère et le droit d'auteur, communs à tous les

agents humains et constitutifs de leur dignité d'homme, elle conduit logiquement du moins à reconnaître la portée professionnelle que prennent, à cause de l'interdépendance des membres d'une profession, toutes les questions relatives au Salariat. Mais la pratique courante ne s'accorde pas avec la logique et ces questions ne sont envisagées qu'au point de vue du travailleur individuel et de l'employeur isolé.

Contraste entre cette conception actuelle et les faits économiques.

Les conceptions philosophiques et juridiques sur lesquelles repose le régime actuel du travail sont aussi loin d'être en harmonie avec les faits économiques qu'avec les principes primordiaux de la justice.

Non seulement elles font du salaire exclusivement l'objet d'un contrat entre individus ; de plus elles prennent pour point de départ la fiction que les deux parties, l'employeur et l'employé, sont à même de débattre les clauses de ce contrat sur un pied d'égalité, alors que dans la pratique, par suite de la prépondérance de fait des capitalistes à laquelle la nécessité de vivre asservit les travailleurs, cette fixation relève entièrement de l'arbitraire de l'employeur. Arbitraire vraiment souverain ; en vertu de l'idée encore dominante que le contrat de salaire est essentiellement privé, les employeurs affranchis de toute règle sont absolument maîtres de ne consulter que leur

propre intérêt, en dehors de toute considération étrangère à celui-ci.

Le procédé actuel de fixation du salaire est simpliste ; mais les remarques précédentes montrent au mépris de quoi, aux dépens de qui est obtenue cette simplification, et à quels effets elle aboutit. Méconnaissance du caractère indélébile de la causalité inhérente à l'activité humaine et du caractère nécessaire de la finalité attachée au salaire, négation du droit que confère celle-là et violation générale du principe fondamental, résultant de celle-ci, que le salaire doit être au moins suffisant pour donner au travailleur le moyen effectif de vivre humainement, qu'il doit en un mot être vital, dans la pleine acception de ce mot appliqué à l'homme.

Au contraire, la mise en application de ce principe soulève certaines questions préliminaires qui demandent à être élucidées et donne lieu à des problèmes dont la solution est complexe et requiert la convergence de divers facteurs sociaux.

Conditions requises par la « fin » du salaire vital.

La conformité de la vie à la dignité humaine implique chez un homme l'entretien et le développement de son activité *intellectuelle, corporelle et morale,* partant le plein exercice d'une des formes essentielles de cette activité, la pratique des devoirs envers autrui. Le travailleur a donc à pourvoir, et il doit trouver dans le salaire le

moyen de pourvoir à un triple ordre de nécessités pour lui-même et pour les personnes que le devoir met à sa charge.

D'autre part, la production des ressources matérielles nécessaires à la satisfaction des besoins humains requiert l'intervention de l'activité humaine. Or, ce n'est que pendant une période limitée de sa vie que l'homme peut se livrer au travail productif : enfant, il n'en a pas encore l'aptitude ; âgé, il n'en a plus la vigueur. Durant ces deux phases du début ou de la fin de la vie, où il n'est pas à même, par un effort immédiat et personnel, de parer à sa subsistance, il faut que le moyen de le faire lui vienne d'une autre source que de son activité propre.

L'obligation morale qui lie l'être humain à ses descendants et à ses ascendants doit être ici envisagée.

Dans la conception chrétienne de la vie et des relations humaines, cette source, c'est normalement la famille : elle est la cellule de l'organisme social, l'unité économique par excellence. Le précepte du décalogue : « Tes père et mère honoreras, afin de vivre longuement », institue des obligations réciproques entre ascendants et descendants : par là même, il fixe le statut fondamental des sociétés humaines en même temps qu'il leur fournit un modèle d'organisation. Prescription d'ordre pratique aussi bien qu'impératif moral, il définit le but et le résultat de la règle qu'il pose.

L'homme en possession de ses forces a donc le devoir et la mission de pourvoir, en même temps qu'à l'entretien du couple familial et de ses enfants encore impropres au travail productif, à celui de ses père et mère arrivés à l'âge du repos ; par compensation et par réciprocité, parvenu à son tour à cet âge, après des journées de labeur, il a droit à recevoir des enfants qu'il a nourris, élevés, les ressources nécessaires à la prolongation de ses jours.

De ces devoirs et de ces droits respectifs, qui ont leur source dans le précepte du décalogue, résultent pour les uns des obligations strictes, pour les autres des créances effectives. Le code reconnaît et consacre expressément les unes et les autres. Mais en bornant là son intervention, en se désintéressant du régime économique et en laissant le contrat de travail dans la sphère des conventions privées, le législateur a créé cette situation fâcheusement contradictoire que des obligations strictement rigoureuses en droit sont en fait inexécutables pour la plupart des travailleurs.

L'obligation sociale qui lie l'être humain aux membres de sa profession doit être ici envisagée.

La vie de l'être humain n'est pas confinée dans la limite du groupe familial ; chacun se trouve relié à des groupes plus vastes dont la formation est nécessitée par l'état inévitable d'interdépendance des hommes qui ont même point d'attache

au sol ou même direction d'activité extérieure. En plus de ses obligations familiales, le travailleur a donc à supporter des charges entraînées par le fonctionnement des organismes locaux et professionnels auxquels le rattachent forcément le lieu de son habitation et le genre de son travail,

L'institution du couple familial comme cellule élémentaire de la société humaine, le principe organique de la réciprocité d'obligations entre ascendants et descendants, la nécessité et les conditions de l'ordre au sein des collectivités, déterminent la mesure et la modalité de la compensation que doit obtenir un salarié, en vertu de la finalité assignée au travail dans le plan divin et du droit primordial de tout homme à une vie vraiment humaine.

Le mode et le montant de cette compensation doivent être tels que les travailleurs exerçant régulièrement leur profession aient, durant la phase active de leur vie, en sus des ressources nécessaires à l'entretien du ménage et des enfants non adultes ainsi qu'à l'acquittement des charges sociales, le moyen de faire vivre leurs ascendants parvenus à l'âge du repos et qu'en plus ils acquièrent, par une créance sur leur descendants, la garantie de l'indispensable pour leurs vieux jours.

Il s'agit bien entendu de l'entretien du groupe familial, non seulement pendant les périodes de travail, mais aussi pendant les suspensions légales requises pour le maintien de l'intégrité de la personne humaine et pendant les autres inter-

ruptions qui, pas plus que celles-là, ne sont du fait du travailleur. Il ne serait pas conforme à la réalité, il ne serait point par suite légitime de traiter l'ouvrier comme s'il était à l'abri de la maladie et du chômage involontaire.

Deux éléments dans la rémunération vitale du salarié.
1° La rétribution immédiate : trois parts.
2° Le titre de créance à l'échéance de la retraite.

Ainsi la rémunération sociale du salarié se compose d'un double élément : une rétribution immédiate et un titre de créance à l'échéance de la retraite. Cette rétribution immédiate doit comprendre trois parts :

Une première afférente à l'entretien quotidien du ménage et des enfants non adultes, ainsi qu'à l'acquittement de charges civiques et professionnelles ;

Une seconde afférente à la formation d'une réserve destinée à pourvoir aux besoins précités en cas d'interruption involontaire de travail (maladie et chômage) ;

Une troisième afférente à la subsistance des ascendants parvenus à l'âge du repos.

Il ressort de là que si le droit à la vie est égal pour tous les hommes, les exigences qu'il comporte relativement au salaire ont une mesure propre par rapport à chaque travailleur, variable suivant l'étendue des charges familiales auxquelles il est astreint et la durée des interruptions involontaires de travail auxquelles il est exposé.

Or, la raison d'être du salaire, qui est la compensation d'un déploiement d'activité, implique de la part d'un employeur le paiement de rémunérations égales aux salariés qui lui fournissent d'égales quantités de travail.

Comment concilier les diversités individuelles de la rétribution immédiate respectivement due à chaque travailleur avec la devise : salaire égal pour travail égal.

Il y aurait donc une contradiction dans les termes mêmes du problème si on voulait résoudre celui de la détermination du salaire vital d'une façon indépendante par rapport à chaque travailleur pris séparément. Ce mode de procéder serait, en outre, incompatible avec l'interdépendance qui existe de fait entre tous les salariés d'une profession et d'où résultent entre leurs conditions respectives de travail d'inévitables répercussions. Enfin, il serait inefficace et n'aboutirait même pas, chacun dût-il obtenir tout ce que comporte à son égard la finalité du salaire, à réaliser sûrement et complètement le but économique des organismes familiaux et du précepte de la réciprocité des services entre ascendants et descendants.

En effet, dans le cas où, à l'âge de la retraite, un salarié se trouverait sans enfant, il n'y aurait personne sur qui se porterait la créance acquise par son travail, personne qui aurait, à titre de dette, à lui procurer la subsistance indispensable.

Et dans le cas où un salarié détournerait de son affectation une portion quelconque de ce qu'il aurait reçu pour transmettre à ses ascendants ou mettre à la réserve en vue d'éventuelles interruptions de travail, en même temps que son droit tiré précisément de cette destination se trouverait par là même annihilé, l'existence des ascendants dont il est le débiteur, ou celle de son ménage, si ces éventualités venaient à se produire, risquerait d'être compromise.

Nécessité de mesures sociales pour cette conciliation.

La détermination du salaire vital, qui requiert qu'on prenne en considération l'appartenance du salarié à un cadre professionnel ainsi que la double nécessité de la proportionnalité du salaire au travail et de son adaptation à une finalité variable avec chaque travailleur, est donc une question qui n'est pas susceptible d'une solution individuelle. Le pouvoir public, auquel incombe la mission de sauvegarder le droit de chaque homme à une vie « humaine » et, partant, du travailleur au salaire vital ne peut se borner à l'affirmation du principe : on doit réclamer de lui les mesures positives nécessaires pour en assurer l'application, pour prévenir l'insuffisance et l'insécurité qu'offrirait le jeu libre, indépendant, séparé des organismes familiaux.

Nécessité d'institutions publiques basées sur la mutualité professionnelle.

En ce qui touche les deux parts du salaire vital

destinées l'une à être réservée, l'autre transmise, la réalité économique et la réalisation de la justice exigent dans chaque profession la formation d'un organe qui permette de combiner le paiement, par les employeurs, de sommes proportionnelles au travail effectué pour eux, avec une répartition de fonds conforme aux affectations à faire par chaque salarié, un organe qui soit pour tous les travailleurs un élargissement de l'organisme familial et qui, doué de deux qualités indispensables au rôle intégral de celui-ci, composition stable et durée continue, garantisse les créances des retraités, des invalides temporaires ou permanents et des chômeurs involontaires.

D'organe répondant à cette définition, il y en a un, il n'y en a qu'un : le groupement, sous forme mutualiste, de tous les salariés de la profession.

Le salaire vital comporte des primes d'assurances, qui garantissent les créances des retraités.

Les deux parts susdites du salaire vital devraient donc être acquittées par les employeurs, sous forme de versements obligatoires, à des caisses mutuelles professionnelles qui en retour auraient à fournir, tant aux retraités qu'aux invalides et aux chômeurs involontaires, les subsides nécessaires à leur existence. Ainsi se trouveraient obtenues la certitude de l'affectation du salaire aux fins sur lesquelles se fonde le droit du salarié, et la certitude du paiement aux ayants droit des créances échues.

Caractère de la part contributive de l'Etat aux caisses d'assurances ouvrières.

Du fait que les diverses primes d'assurances sont des éléments constitutifs du salaire vital, découle une double conclusion ; d'abord, c'est que si le trésor public intervient pour mettre les assurances à même de fonctionner, sa contribution n'a nullement le caractère d'un secours à la classe ouvrière, mais celui d'une subvention aux employeurs impuissants à payer à eux seuls la rétribution minima due au travail ; ensuite, c'est que la fortune des caisses d'assurance est la propriété des salariés et qu'ils doivent avoir part à leur gestion.

Comment doit être fournie la part du salaire vital afférente à l'entretien quotidien.

Arrivons à ce qui touche la première partie du salaire vital, la partie afférente à l'entretien quotidien du ménage et des enfants non adultes, ainsi qu'à l'acquittement des charges civiques : la seule forme compatible avec cette affectation est celle d'une remise *immédiate et directe* aux travailleurs.

Cette forme ne laisse pas de place à un procédé, grâce auquel vis-à-vis de tous les salariés puissent être observées à la fois une exacte proportionnalité au travail et une stricte adéquation aux exigences du droit à la vie. Le but doit donc être d'approcher de près de ce desideratum à l'égard du plus grand nombre possible de travailleurs : le moyen sera, dans chaque profession, de fixer la remise à faire à un salarié type, choisi dans les

conditions moyennes de vigueur, de santé, de capacité professionnelle et dans les conditions les plus habituelles et les plus répandues des charges familiales.

Certes, ce procédé ne neutraliserait pas l'effet des différences de facultés et de besoins entre les divers salariés, mais il en supprimerait ou réduirait les inconvénients.

Aujourd'hui, la somme des salaires que touche annuellement un ouvrier dépasse rarement, et de peu en tout cas, la quotité indispensable à l'entretien matériel d'un individu isolé ; c'est donc le nécessaire du travailleur que vient grever la nourriture de la femme et des enfants ; l'obéissance au précepte divin de croître et de multiplier devient ainsi dans la réalité une source de gênes et de privations. Dès que, dans la grande majorité des cas, le salarié obtiendrait de quoi faire face à ses nécessités et à ses obligations, ce n'est plus que l'existence de disponibilités supplémentaires qui serait en question, et la tentation de ne pas s'embarrasser des responsabilités familiales aurait moins de prise sur les esprits.

Quant aux travailleurs chargés d'une famille exceptionnellement nombreuse et pour qui la remise fixée serait par suite insuffisante, un complément de ressources devrait leur être assuré, non à titre d'aumônes mais d'équitable compensation, par des institutions spéciales que devrait encourager et soutenir l'Etat, intéressé à l'extension de la natalité, au développement de la vigueur et de l'activité populaires.

Conclusion.

Pour nous résumer, sous le régime du Salariat, la réalisation du droit primordial de tout homme à la vie, à une vie vraiment conforme à la dignité humaine, et le respect des obligations fondamentales, qui lient respectivement entre eux ascendants et descendants, nécessitent l'établissement, par profession, d'un salaire vital obligatoire comprenant deux éléments :

Une remise d'espèces, directe et immédiate, au travailleur en exercice, suffisante à l'entretien d'une famille du type le plus répandu ;

Un ensemble de versements à des institutions basées sur l'organisation en mutualité de tous les salariés de la profession, et destinées à assurer à chacun d'eux les frais de subsistance en cas de maladie et de chômage involontaire, ainsi qu'une pension convenable à l'époque de la retraite ou en cas d'invalidité anticipée.

Poser ce principe et, par des prescriptions positives, le faire passer en application, désigner ou constituer les organes publics nécessaires à sa mise en pratique, en prévenir les violations par des sanctions efficaces, voilà quelle est la raison d'être du code du travail, voilà quel doit être son but. Cette idée directrice, il faut strictement la maintenir et la remettre constamment en lumière en adaptant la solution des questions soulevées par cette œuvre législative aux conditions sociales et politiques de l'époque, aux circonstances économiques relatives à chaque localité et à chaque profession.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE PREMIER

Les principes de l'organisation professionnelle.

I

CHAPITRE DEUXIÈME

Les principes d'un Code du Travail dans un régime de salariat.

I

II

III

1891-06. — Imp. des Orph.-Appr., F. Blétit, 40, rue La Fontaine, Paris.

